

Е. О. Гаспарович

И. В. Готман

*Уральский федеральный университет
им. первого Президента России Б. Н. Ельцина*

Екатеринбург, Россия

Когнитивные методы в обучении персонала

Рассматривается вопрос влияния когнитивных методов обучения на результативность обучения персонала компаний, затрагивается вопрос актуальности применения компаниями в современных условиях эффективных методов обучения. Приводится статистика распространения различных видов обучения, дается оценочная характеристика одного из традиционных методов обучения с точки зрения получаемого результата. Обозначаются условия получения сотрудниками новых знаний, способствующих максимизации эффективности всего обучения. Рассматриваются некоторые из эффективных методов обучения персонала когнитивной направленности, менее распространенные в российских компаниях, дается их характеристика с точки зрения получаемых результатов. Авторы делают вывод о целесообразности применения когнитивных методов в обучении сотрудников для успешного и более быстрого развития знаний, навыков и умений персонала и для повышения эффективности деятельности компаний в целом.

Ключевые слова: обучение персонала, когнитивные методы, эффективные методы обучения

Elena O. Gasparovich

Irina V. Gotman

*Ural Federal University
named after the first President of Russia B. N. Yeltsin
Yekaterinburg, Russia*

Cognitive Methods in Staff Training

The article examines the impact of cognitive training methods on the effectiveness of training company personnel, touches upon the relevance

of the use of effective training methods by companies in modern conditions. The statistics of the distribution of various types of teaching are given, an evaluation characteristic of one of the traditional teaching methods is given, in terms of the result obtained. The conditions for employees to acquire new knowledge that will maximize the effectiveness of all training are identified. Some of the effective methods of training personnel with a cognitive focus, which are less common in Russian companies, are considered, and their characteristics are given in terms of the results obtained. The authors conclude that it is advisable to use cognitive methods in training employees for the successful and faster development of knowledge, skills and abilities of personnel, and, accordingly, to increase the efficiency of companies in general.

Keywords: personnel training, cognitive methods, effective teaching methods

Введение. Процессы глобализации и цифровизации обуславливают появление множества нововведений во всех направлениях управления персоналом, в том числе и в его обучении [1]. Сотрудники, умеющие быстро осваивать новые технологии, оперативно решать проблемы любой сложности, это залог эффективности реализации бизнес-стратегии любой организации. Особое внимание при выборе компаниями методов обучения уделяется повышению положительного эффекта от вложений в обучающие мероприятия. При этом немаловажным фактором успешности всего обучения является скорость, с которой персонал может усваивать новые знания, навыки и умения. Существенно повлиять на результативность обучения можно, понимая связь активностей головного мозга с познавательными процессами и поведением в обучении, то есть используя методы обучения когнитивной направленности.

Материалы и методы. Распространенным в России методом обучения являются лекции и семинары, требующие меньших вложений ресурсов. Однако объем усваиваемого материала при таком обучении ограничен, составляет не более 20 % [2]. Низкий уровень усвоения объясняется в первую очередь навязываемыми готовыми цельными знаниями, отсутствием самостоятельного познания, то есть мыслительного процесса получения знаний через приобретаемый опыт.

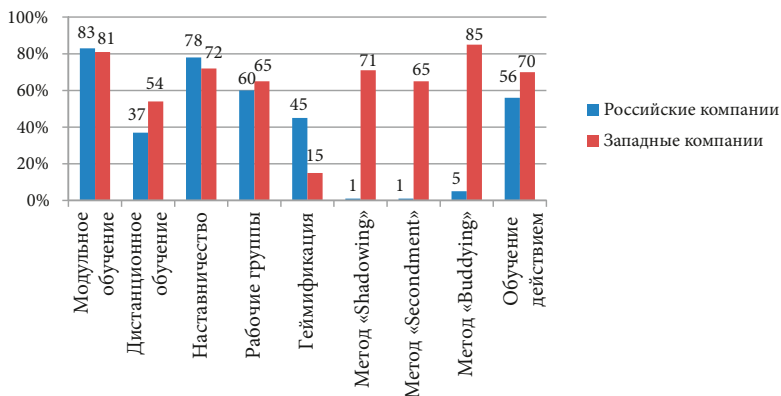


Рис. 6. Статистика распространения методов обучения [3]

Наиболее эффективно обучение проходит в тех случаях, когда обучающийся сотрудник в процессе общения с преподавателем или наставником создает собственные знания и продолжает развивать их в процессе трудовой деятельности. Такого результата можно достичь, не применяя готовые структуры знаний, а позволяя обучающемуся в условиях неопределенности, с заданными параметрами и критериями предлагать свое многообразие решений, создавать собственную картину мира на основе полученных отправных точек [4]. Чтобы максимизировать эффективность обучения персонала, важно в его процессе научить сотрудника связывать уже имеющийся опыт и знания с новым опытом, получаемым в процессе обучения.

Для успешного развития необходимых навыков персонала целесообразно применять в обучении когнитивные методы, которые дают сотрудникам возможность глубоко и за короткий срок понять предмет, а также эффективно применять полученные знания в процессе трудовой деятельности.

Результаты. Одним из результативных методов обучения, активно применяемых в России, является геймификация (применение игровых техник в обучающем процессе). Процент усвоения информации при активном вовлечении в процесс обучения с возможностью самостоятельных действий повышается в разы. В процессе геймификации используются определенным способом

смоделированные игры, позволяющие вовлечь обучаемых сотрудников в активный процесс принятия решений и выполнения определенных действий согласно заданным параметрам. Процесс игры позволяет в смоделированной ситуации отработать определённый навык, применить полученное через действие знание в дальнейшем в реальной ситуации.

Внимания также заслуживают методы, широко применяемые западными компаниями и являющиеся хорошими примерами когнитивного обучения персонала: *Shadowing*, *Secondment* и *Buddying* [5] (табл. 10).

Таблица 10

Сравнение методов обучения

Наименование	Характеристика	Признаки повышения результативности
<i>Shadowing</i>	Фиксация значимых моментов выполнения наставником профессиональных обязанностей для применения в своей работе	Технология основана на имитации, когда через наблюдение происходит подражание модели поведения наставника. При этом задействуются зеркальные нейроны, которые автоматически «отражают» модель поведения наставника, позволяют прочувствовать происходящее, как будто обучающийся совершал действие сам. Метод позволяет увеличивать скорость приобретения навыков
<i>Secondment</i>	Ротация в различные сферы деятельности либо между предприятиями	Получение нового опыта и новой информации можно отнести к одному из базовых инстинктов человека. Через открытия, сделанные в процессе изучения новой информации, эффективно происходит запоминание новых понятий, их соотнесение и адаптация к уже имеющейся у обучающегося модели профессионального поведения

Наименование	Характеристика	Признаки повышения результативности
		Данная технология позволяет обучающимся повысить свою адаптивность к изменениям, приобрести новые навыки и опыт решения нестандартных задач
<i>Buddying</i>	Закрепление партнера, представляющего объективную обратную связь о действиях обучаемого	Технология позволяет привести обучаемого к нужному результату через понимание своих способностей и навыков, совершение ошибок с корректировкой посредством обратной связи сотрудника-партнера. Наставник в данном случае является для обучаемого постоянным стимулом, который ускоряет процесс привыкания или адаптации к новой модели поведения. Применение данной технологии позволяет ускорить процессы внедрения изменений и адаптации персонала

Заключение. Изучение применения методов обучения персонала позволяет сделать вывод, что в современных условиях процесс обучения сотрудников претерпевает изменения. Основное внимание в обучении персонала уделяется его эффективности, то есть соотношению полученных результатов и затраченных ресурсов. Традиционная теоретическая подготовка трансформируется в практические когнитивно направленные методы обучения, что обосновано необходимостью повышения скорости и доступности получения информации обучающимися работниками. Целесообразность применения когнитивных методов в обучении персонала обусловлена высокой результативностью такого обучения и, как следствие, повышением эффективности деятельности компании в целом.

1. Федорова Е. А. Глобализация и ее влияние на управление человеческими ресурсами в российских компаниях // Экономика и бизнес: теория

и практика : [интернет-журн.]. 2017. № 12. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=32331452> (дата обращения: 30.08.2020).

2. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров / под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2014. 526 с. Сер.: Бакалавр. Углубленный курс.

3. Козлова О. А., Сычева М. Н. Инновационные методы обучения персонала: зарубежный и отечественный опыт // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2018. № 6. С. 160–164.

4. Нестерова М. Когнитивный подход в практике корпоративного обучения // Філософія освіти : [интернет-журн.]. 2011. № 1–2 (10). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kognitivnyy-podhod-v-praktike-korporativno-go-obucheniya/viewer> (дата обращения: 30.08.2020).

5. Епишкин И. А., Шобанов А. В. Основы управления персоналом : учеб. пособие для студентов бакалавриата, обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом». М. : МГУПС (МИИТ), 2015. 119 с.

О. Г. Жижина

А. А. Корнеев

Т. В. Ахутина

Московский государственный университет

им. М. В. Ломоносова

Москва, Россия

Применение кластерного анализа в обработке данных нейропсихологического обследования детей 6–9 лет

Представлены результаты выделения групп детей дошкольного и младшего школьного возраста с отставанием отдельных когнитивных функций на основании кластеризации результатов нейропсихологического обследования. Использование метода к-средних на трех интегральных показателях состояния управляющих функций, функций переработки слуховой и зрительно-пространственной информации детей позволило выделить пять групп детей, две крайние — с относительно хорошим и плохим состоянием всех трех групп функций,